



LA NOTION DE RÉCIDIVE EN SST « LA QUESTION QUI TUE » : COMMENT INTERVIENDRA LA CSST ?

INFORMATION JURIDIQUE

Maintes fois, vous l'avez entendu et, à l'heure actuelle, vous le savez sans doute : le législateur est passé à l'acte ! Depuis le premier juillet 2010, la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail*¹ est entrée en vigueur. Les amendes ont doublé. Et, d'ici quelques semaines, soit à partir du 1^{er} janvier 2011, elles tripleront par rapport aux montants initiaux.

Parmi les inquiétudes soulevées, plusieurs gestionnaires se demandent comment la CSST appliquera, dans la pratique, la notion de récidive. Bien sûr, la loi prévoyait déjà des sanctions plus sévères en cas de récidive. Toutefois, avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, les amendes en cas de récidive seront d'autant plus importantes que le législateur a introduit la notion de 2^e récidive, générant des amendes pouvant atteindre jusqu'à 300 000 \$.

Examinons, dans un premier temps, ce qu'est une « récidive » d'un point de vue juridique. Et, dans un deuxième temps, la position de la CSST en regard de l'application de cette notion.



PAR **Maryline Rosan**

➤ QU'EST-CE QU'UNE RÉCIDIVE EN SST ?

Lors de notre *Convergence* du mois d'août 2010 (rubrique : *Information juridique*)², nous avons fait un bref rappel des nouvelles dispositions des articles 236 et 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Ainsi, autant l'article 236 que 237 de la loi prévoient des sanctions plus sévères en cas de récidive. Rappelons que, pour une **première récidive**, dans le contexte d'une infraction qualifiée de mineure (art. 236, LSST), l'employeur pourrait écopier, à compter du 1^{er} janvier 2011, d'une amende variant de 3 000 \$ à 6 000 \$ et, **pour toute récidive additionnelle**, l'amende s'élèvera à 6 000 \$ jusqu'à un montant maximal de 12 000 \$. Et, dans le cas d'une infraction plus grave (art. 237 de la LSST), c'est-à-dire dans un contexte où le défendeur a agi de manière à compromettre, directement et sérieusement, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, l'amende, pour une **première récidive**, se chiffrera entre 30 000 \$ et 150 000 \$ et, **pour toute récidive additionnelle**, de 60 000 \$ à 300 000 \$.

Pour qu'il y ait récidive, la personne morale, en l'occurrence l'employeur,

ou la personne physique, soit le travailleur ou quiconque doit avoir commis **une nouvelle infraction**, et avoir **déjà été condamné par jugement définitif pour une infraction similaire ou de même nature**, et ce, dans un certain délai. Un jugement est définitif après l'écoulement des délais d'appel et après que le défendeur ait écoulé tous ses recours.

UN JUGEMENT EST DÉFINITIF APRÈS L'ÉCOULEMENT DES DÉLAIS D'APPEL

L'article 236 du **Code de procédure pénale** précise que *lorsqu'une loi prévoit une peine plus forte en cas de récidive, elle ne peut être imposée que si la récidive a eu lieu dans les deux ans de la déclaration de culpabilité du défendeur pour une infraction à la même disposition que celle pour laquelle la peine plus forte est réclamée.* (Nos soulignés)

Il est important de noter que la date de deux ans est calculée à partir de la date de la déclaration de culpabilité du défendeur, et non de la date de la commission de l'infraction ou celle de l'émission du constat.

À notre connaissance, au moment de la rédaction du présent article, la doctrine abordait très timidement, ou à peu près pas (pour ne pas dire : du tout), la notion de récidive dans le contexte de la santé et sécurité du travail. La raison est probablement due au fait que très peu de cas de récidives, en vertu de la LSST, ont été répertoriés dans les jugements.

À l'analyse des articles 236 et 237 de la LSST, on peut distinguer deux types de récidives. Celui que nous qualifierons de *spécifique* qui est visé par l'article 236 de la LSST, et la récidive *générale* que vise l'article 237.

En général, l'avis d'infraction sous l'article 236 de la LSST réfèrera également à un autre article, soit d'un règlement ou de la LSST. Pour ce qui est de l'article 237 de la LSST, les tribunaux sont généralement d'avis que son élément matériel exige la démonstration d'un *danger*³. Pour qu'il y ait récidive, en vertu de l'article 236 de la LSST, le poursuivant (CSST) doit prouver, hors de tout doute raisonnable, que le défendeur (employeur ou travailleur) a commis une nouvelle infraction, **mais au même article** de la loi ou du règlement visé par la dérogation, et ce, après avoir été condamné définitivement pour une première infraction à cette même disposition. Prenons l'exemple d'un employeur qui fut reconnu, pour la première fois, coupable d'une infraction réglementaire pour avoir toléré que ses travailleurs utilisent un charriot élévateur sans s'être assuré que ces derniers aient reçu une formation de caristes, contrevenant ainsi à l'article 256.3 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST). Si cet employeur est reconnu coupable d'une nouvelle infraction, en vertu de l'article 236 de la LSST, par exemple pour avoir omis de fournir gratuitement un équipement de protection individuelle,

1. La *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* a été sanctionnée le 10 juin 2009 afin, notamment, de majorer certaines indemnités de décès et certaines amendes, et d'alléger les modalités de paiement de la cotisation pour les employeurs.

2. *Convergence*, août 2010, p. 19.

3. Pour une distinction entre danger et risque, voir CLICHE, Bernard, Serge LAFONTAINE et Richard MAILHOT. *Traité de droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 91-92.

contrevenant ainsi à l'article 338 du même règlement, cette deuxième infraction ne devrait pas être considérée comme une récidive de la première. Les deux infractions visant deux dispositions différentes.

Qu'en est-il de la récidive en vertu de l'article 237 de la LSST ? Puisqu'il s'agit d'une infraction de *mise en péril*, l'infraction qualifiée de récidive devra également en être une de mise en péril. Par exemple, le fait de tolérer que des travailleurs circulent sur un échafaudage en hauteur, dans des conditions non sécuritaires, de sorte qu'il y a un danger réel de chute, pourrait être qualifié une infraction de mise en péril. De même que de tolérer qu'une procédure de cadenassage soit contournée, lors des travaux sous haut voltage. Reste à savoir si les tribunaux, de façon unanime, se contenteront seulement du critère de *mise en péril*, pour qualifier la nouvelle infraction de récidive. Les plaideurs représentant la défense auront intérêt à explorer la validité d'une interprétation plus restrictive de la notion de récidive, dans le contexte d'une infraction commise selon l'article 237 de la LSST.

À CE JOUR, LES CAS DE RÉCIDIVES SONT EXCEPTIONNELS

LE TRAITEMENT DES CAS DE RÉCIDIVES PAR LA CSST

Dans le cadre d'un colloque organisé par le Centre patronal de santé et sécurité du travail⁴, la notion de récidive fut parmi l'un des nombreux sujets abordés par les conférenciers de la CSST : MM. Jean Lajeunesse, directeur régional, secteur Île-de-Montréal 1, et Normand Paulin, directeur général prévention-inspection. D'intéressantes précisions furent alors apportées quant au traitement des cas de récidives.

D'abord, il importe de souligner que les cas de récidives sont exceptionnels. À titre d'exemple, en 2009, la CSST avait répertorié 47 cas potentiels de récidives, sous l'égide de l'article 237 de la LSST, pour l'ensemble de la province. Parmi ceux-ci, environ une quinzaine furent jugés à ce titre.

Qu'arrivera-t-il des infractions commises avant le 1^{er} juillet 2010 pour lesquelles ils ont été condamnés, se demandent certains employeurs ? La CSST va-t-elle en tenir compte dans l'évaluation des infractions commises dans l'intervalle de deux ans ? Évidemment, les employeurs souhaiteraient bien que le « compteur parte à zéro ». Car, dans bien des cas, avant le 1^{er} juillet 2010, ils avaient renoncé à entreprendre des recours judiciaires pour contester leur constat d'infraction, notamment à cause des frais extrajudiciaires (ex. honoraires, expertises...). Mais, depuis l'augmentation des amendes, les enjeux s'avèrent drôlement plus importants. S'ils avaient su... peut-être auraient-ils exercé un recours pour contester certains de ces constats.

Pour la CSST, il est clair que, chaque cas, est un cas d'espèce. Et chaque dossier sera évalué au mérite. Tous les dossiers sont désormais examinés par un comité central mis en place par la CSST. En plus d'analyser ces dossiers, à l'aide des critères énoncés dans la « grille d'opportunité pour émettre ou retirer un constat d'infraction » [voir page 12], le comité considérera deux facteurs supplémentaires pour déterminer s'il s'agit bel et bien d'une récidive. Ces facteurs sont : 1) les circonstances relatives à la déclaration antérieure de culpabilité et 2) la structure organisationnelle du défendeur et sa gestion globale de la SST.

À titre d'exemple, pour le premier facteur, si l'employeur a déjà plaidé cou-

pable à la première infraction, le comité en tiendra favorablement compte dans l'évaluation du dossier. Par contre, si l'employeur a plaidé non coupable, mais qu'après avoir entrepris des recours judiciaires, il fut déclaré coupable, il se pourrait que ce facteur joue en sa défaveur.

« ET SI L'EMPLOYEUR A PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS, OU À TITRE DE MAÎTRE D'ŒUVRE DE PLUSIEURS CHANTIERS DE CONSTRUCTION, QU'ARRIVE-T-IL ? »

Dans le cas de l'employeur qui a plusieurs établissements ou celui d'un maître d'œuvre de plusieurs chantiers de construction, pour évaluer s'il s'agit d'une récidive, la CSST prendra-t-elle en considération l'historique, en matière d'infractions survenues dans l'ensemble des établissements de l'employeur ou des chantiers de construction couverts par le maître d'œuvre ? Tiendra-t-elle plutôt seulement compte de l'historique de l'établissement ou du chantier où le constat d'infraction a été donné ?

Pour décider s'il s'agit d'une récidive, la CSST se demandera qui avait le contrôle véritable de la situation qualifiée de dérogatoire.

Par exemple, dans le cas de l'employeur qui a plusieurs établissements, si le véritable pouvoir n'est pas détenu par l'établissement, mais par le siège social de l'employeur, le constat sera imputable à ce dernier, à titre d'organisation. On tiendra alors compte de l'historique en matière d'infractions de tous les établissements puisque, dans ce cas, c'est le siège social (l'organisation) qui a le contrôle véritable de l'aspect santé et sécurité du travail. Par ailleurs, si l'enquête révèle que l'établissement a une structure qui fait en sorte que, concrètement, le contrôle appartient

4. Augmentation des amendes, comment interviendra la CSST ?, colloque du Centre patronal de SST, à Montréal, le 23 septembre 2010, et à Québec, le 24 septembre 2010.

à l'établissement, c'est l'établissement (ou son gestionnaire) qui sera imputable.

Dans le contexte d'un chantier de construction, la situation est un plus complexe. Mais le même raisonnement s'applique. Il s'agira de déterminer la personne qui avait le véritable contrôle des chantiers et d'évaluer les circonstances particulières de chaque cas.

« LE MAITRE D'ŒUVRE VERSUS LE SOUS-TRAITANT : QUI RECEVRA LE CONSTAT ? »

Plusieurs employeurs sont d'avis que, lorsqu'un inspecteur constate que le

travailleur d'un sous-traitant enfreint la loi, il a le réflexe de faire porter le chapeau au maître-d'œuvre. Or, dans bien des cas, c'est le sous-traitant, à titre d'employeur, qui devrait être imputable des actions de son travailleur.

Pour la CSST, la loi est claire. Le maître d'œuvre a des obligations légales et les sous-traitants, à titre d'employeurs qui œuvrent sur un chantier, aussi. **L'imputabilité de chacun des acteurs** sera donc évaluée en fonction de leurs obligations respectives. Et le comité tiendra compte des circonstances particulières de chaque infraction.

CHAQUE CAS EST UN CAS D'ESPÈCE !

Au risque de le répéter : chaque cas est un cas d'espèce ! Par ailleurs, l'instauration d'un comité central qui examinera les cas de récidives, selon les critères établis dans la grille d'opportunité, et le rôle du directeur régional, qui accepte de communiquer avec l'employeur qui se croit lésé, devraient, en principe, assurer une plus grande cohérence des actions des inspecteurs de la CSST sur le terrain. Un dossier à suivre de près !

---> suite de la page 8

1. *Intervention en prévention-inspection – Information à l'intention de l'employeur, du maître-d'œuvre et du travailleur*, DC 200-1052 [http://www.csst.qc.ca/publications/200/dc_200_1052.htm] (septembre 2010)

2. Art. 193, LSST : [...] *l'employeur peut, dans les 10 jours de sa notification, contester la décision de l'inspecteur*. Attention ! Un rapport d'intervention ne devrait contenir que des constatations (contrairement à l'avis de correction où sont indiquées les corrections à apporter, et lequel constitue une décision). Malgré cela, certains rapports d'intervention ont été considérés comme des décisions, compte tenu de leur contenu. Lisez bien ces documents afin de protéger vos droits.

Durant la visite, le rôle des représentants de l'employeur était de faire valoir les réalisations de l'entreprise, d'expliquer le niveau d'avancement des projets, les embûches rencontrées, etc. Le but était de démontrer à l'inspecteur que, même si tout n'était pas parfait, des efforts sérieux avaient été entrepris.

Jean avait appris tout cela en lisant une brochure traitant de l'intervention de l'inspecteur sur le site Internet de la CSST¹. Puis, l'inspecteur lui en a offert une copie.

AVANT DE SE DIRE AU REVOIR

Avant de quitter, l'inspecteur a transmis ses constatations à l'employeur quant aux situations à corriger et aux délais pour apporter les corrections (correctif immédiat, sept jours, 30 jours, etc.). Ces délais devaient être réalistes et pouvaient faire l'objet de discussions. Jean

s'est assuré de bien comprendre les attentes de l'inspecteur.

Au besoin, l'inspecteur aurait pu indiquer les situations devant être dénoncées auprès de ses supérieurs. En effet, toute situation fautive peut engendrer l'émission d'un constat d'infraction par le directeur régional de la CSST.

Tout cela a ensuite été confirmé par écrit : rapport d'intervention, avis de correction. En cas de désaccord, une contestation² aurait été possible mais, malgré celle-ci, l'employeur aurait été obligé de se conformer aux décisions de l'inspecteur.

De son côté, Jean a aussi documenté la visite pour ses dossiers : endroits visités, nom des personnes rencontrées, sujets abordés, commentaires émis, etc. Il a noté si l'inspecteur a pris des photos ou des échantillons.

Un inspecteur doit préserver les secrets industriels et ne doit pas intervenir en matière de relations de travail. Jean lui rappellera poliment ces règles, au besoin.

DE RETOUR AU RESTO CHEZ MONIQUE

- *Pis Jean, ça s'est quand même bien passé ta rencontre avec l'inspecteur !*
- *Ben oui, on n'a pas eu de ticket ! Les quelques corrections exigées ont vite été réglées et l'inspecteur, lors de sa visite de contrôle, s'est dit content de nos correctifs. Par chance que la SST, c'est sérieux chez nous !*
- *Ouais, j'me demande comment un inspecteur réagit devant une entreprise moins sérieuse ?*
- *J pense que ça doit faire en sorte que le party de Noël est ben plate !*